C

WIPO
世界
知识产权
组织

WO/PBC/38/2
原文：英文
日期：2025 年 3 月 31 日

计划和预算委员会

第三十八届会议
2025 年 5 月 19 日至 23 日，日内瓦

联合检查组（联检组）建议的落实进展报告

秘书处编拟

一、概述

1. 本文件介绍了分别向世界知识产权组织（产权组织）立法机构和行政首长提交的各项建议的落实情况，这些建议产生于联合检查组（联检组，JIU）自 2019 年 1 月 1 日至 2025 年 2 月 28 日开展的各项审查。2019 年 1 月 1 日之前的所有建议均已结案。

2. 附件一载有向联合国系统各组织立法机构提出的 9 项建议，这些建议被认为应由产权组织采取行动；这 9 项建议中有 3 项是新建议。

3. 附件二载有向产权组织行政首长提出的 20 项建议（其中 9 项是新的），这些建议被认为应由产权组织秘书处采取行动。

4. 对附件一和附件二中上述建议的接受和实施情况反映了秘书处的建议和评估，供成员国审议。

5. 附件三载有向产权组织行政首长提出的源自一份说明的六项建议（均为“正在审议”）。按照《联检组章程》关于发布说明以供审查的要求，秘书处向成员国提供了最新信息。

6. 附件四列出了截至 2025 年 2 月 28 日与产权组织相关的联检组报告，其中的建议仍在审议或落实过程中。相关联检组报告的链接也载于附件一至附件三。

二、落实情况

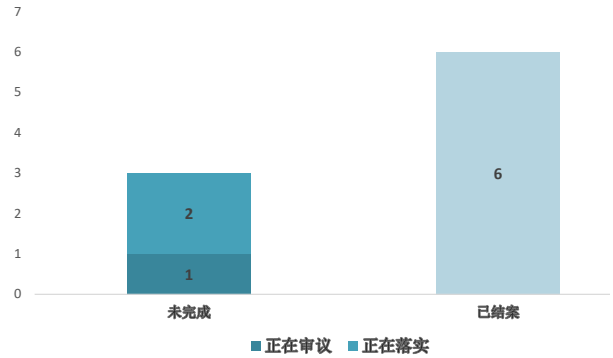
7. 自向成员国提交上一份报告（WO/PBC/37/6 Rev.）以来，发布了四份与产权组织相关的新审查报告。详见附件一 A 部分和附件二 A 和 B 部分。

8. 秘书处继续努力促进和协调对联检组正在进行的和新开展的审查相关的问卷、调查和访谈做出及时答复。截至 2025 年 2 月 28 日，在成员国核可本报告所载建议的前提下，仍有 3 项针对产权组织立法机构的建议和 5 项针对行政首长的建议尚未落实。所有其他建议均已结案（已落实、被认为与产权组织无关或未被接受）（见下文联检组总结看板）。

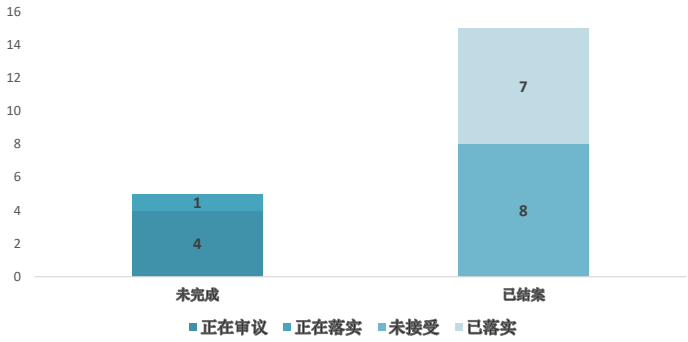
联检组总结看板

2019 年至 2024 年建议总结

联检组向立法机构提出的建议



联检组向行政首长提出的建议



9. 下文表 1 所列报告中的建议未列入附件，因为审查要么正在进行，要么报告是在 2025 年 2 月 28 日之后发布的。

表 1：2025 年与产权组织相关的联检组审查报告

报告文号	报告标题	工作方案年份
A474	审查单一审计原则和捐助方所提额外监督要求的影响	2024 年
A476	审查联合国系统各组织防止和应对性剥削和性虐待的政策和做法	2024 年
A479	审查联合国系统各组织确定方案支助费率的政策和做法	2025 年
A480	审查联合国系统各组织的战略规划职能	2025 年
A481	审查联合国系统各组织的征聘政策和做法	2025 年
A483	审查联合国系统各组织的差旅安排	2025 年
A484	审查联合国系统各组织的数据治理框架	2025 年
A485	审查联合国系统各组织的分散评价职能	2025 年

三、决定

10. 提议决定段落措辞如下。

11. 计划和预算委员会（PBC）：

(i) 注意到本报告（文件 WO/PBC/38/2 ）；

(ii) 欢迎并核可秘书处对本报告所载的下述建议落实情况的评估：

- JIU/REP/2024/3（建议1、2和3）；
- JIU/REP/2024/2（建议2、3、5和6）；
- JIU/REP/2023/9（建议 2和5）；
- JIU/REP/2023/8（建议 2和7）；
- JIU/REP/2023/6（建议 2和4）；
- JIU/REP/2023/4（建议2、3、9和10）；
- JIU/REP/2023/3（建议3、4和5）；
- JIU/REP/2020/7（建议6）；并

(iii)请秘书处就联合检查组（联检组）提出的其余尚未落实的建议提出评估意见，供成员国审议。

[后接附件]

联检组向联检组参与组织立法机构提出的建议
——截至 2025 年 2 月 28 日的情况

A. 联检组在 2024 年开展的审查中提出的建议

本报告由联检组于 2025 年 1 月 6 日发布。因此，就本报告而言，所有建议都是新建议。

JIU/REP/2024/3

NEW

联合国系统各组织的预算编制　第一部分　第二部分

建议 2：

联检组各参与组织的立法机关和理事机构应要求各组织的行政首长以行政首长协调理事会（首协会）成员的身份，在 2027 年底之前，更新支出用途标准分类并予以公布，以便除其他外，将其作为参考文件用于预算编制。

接受情况：已接受

落实情况：已落实 ☑

负责人：计划编制、预算和风险管理司司长兼助理财务主任

管理层/联络点评估：

产权组织采用的支出用途定义见本组织工作计划和预算附录 B。

JIU/REP/2024/3

NEW

联合国系统各组织的预算编制　第一部分　第二部分

建议 3：

联检组各参与组织的立法机关和理事机构应要求各组织的行政首长从下一个预算周期开始，避免降低目前在其预算审议过程中提供的详细程度，以确保决策过程具有意义。

接受情况：已接受

落实情况：已落实 ☑

负责人：计划编制、预算和风险管理司司长兼助理财务主任

管理层/联络点评估：

产权组织在多个两年期均保持其工作计划和预算具备相同的详细程度。拟议的 2026/27 两年期工作计划和预算也将保持同样的详细程度。

本报告由联检组于 2024 年 11 月 18 日发布。因此，就本报告而言，所有建议都是新建议。

JIU/REP/2024/2

NEW

审查联合国系统各组织对联合检查组报告和建议的审议情况和采取的行动

建议 2：

联合国系统各组织的立法机关和理事机构应在 2025 年底前重新审查其审议联检组报告和建议的程序，包括就联检组报告和建议作出决策的情况和对执行联检组往年建议的监测情况，为此应酌情考虑到本报告所指出的良好做法实例。

接受情况：已接受

落实情况：已落实 ☑

负责人：计划编制、预算和风险管理司司长兼助理财务主任

管理层/联络点评估：

该项建议已落实。

B. 联检组在 2023 年开展的审查中提出的建议

JIU/REP/2023/6

联合国系统各组织的弹性工作安排

建议 4：

联合国系统各组织的立法机关和理事机构应要求行政首长在 2025 年年底前，作为人力资源管理报告的一部分，定期提供关于弹性工作安排和远程办公政策实施情况的最新资料，包括按性别和其他相关方面分列的统计数据，以确保在弹性工作安排管理方面作出数据驱动的循证决策。

接受情况：已接受

落实情况：已落实 ☑

之前为“正在审议”

负责人：人力资源管理部主任

管理层/联络点评估：

人力资源年度报告向产权组织的立法和理事机构提供战略层面的人力资源信息，包括弹性工作安排和远程办公政策。

JIU/REP/2023/4

联合国系统各组织精神卫生和健康政策和做法审查

建议 3：

联合国系统各组织立法机构和/或理事机构应要求行政首长最迟于 2026 年底提供最新资料，说明根据关于这一事项的循证和数据驱动组织做法制定和实施精神卫生和健康工作场所行动计划的情况。

接受情况：已接受

落实情况：已落实

之前为“正在审议”

负责人：人力资源管理部主任

管理层/联络点评估：

产权组织秘书处通过其《人力资源年度报告》向立法和理事机构提交关于人力资源的战略概览。报告采取综合方法，提供战略信息供成员国审议。成员国认为相关并要求提供的信息将纳入职业安全与健康框架。

JIU/REP/2023/3

审查联合国系统各组织的问责制框架

建议 1：

联合国系统各组织的立法机关及理事机构应请其行政首长在 2024 年底前对照修订版联检组参考问责制框架评估组织的问责制框架，并视需要加以调整。

接受情况：已接受

落实情况：正在落实

与之前状态相比无变化

负责人：计划编制、预算和风险管理司司长兼助理财务主任

管理层/联络点评估：

计划在 2025 年根据联检组更新版参考问责制框架，对产权组织的问责制框架进行评估。产权组织问责制框架将根据审查的结论加以更新。

JIU/REP/2023/3

审查联合国系统各组织的问责制框架

建议 2：

从 2025 年开始，联合国系统各组织的立法机关和/或理事机构应确保内部监督办公室的监督计划在合理时间框架内涵盖各自问责制框架的所有要素；如涵盖不全，应说明理由。

接受情况：正在审议

与之前状态相比无变化
评估已更新

落实情况：

负责人：内部监督司（监督司）司长

管理层/联络点评估：

自 2024 年 1 月 1 日起，监督司将对本组织关键控制措施的设计、实施和运行效果进行测试，这些控制措施源自《财务细则与条例》和《工作人员细则与条例》的主要规定。从截至 2025 年 12 月 31 日的年度起，监督司将对《内部控制说明》发表正式的独立意见。除此以外，监督司将继续执行其基于风险的年度监督计划及其执行工作，同时酌情与本组织的外聘审计员等其他保证提供者密切协作，各自负责问责制框架。

JIU/REP/2023/2

审查联合国系统各组织工作人员诉诸法庭前可用的内部申诉机制

建议 5：

联合国系统各组织的立法机关和理事机构应要求尚未向其报告正式内部申诉机制(包括专门申诉机制)运作情况的各自行政首长，从 2025 年开始每年报告上述情况。报告应详细说明申诉的数量、事由和结果，包括被认为不可受理的案件、申诉人的人口统计资料以及遭申诉决定是维持不变还是作出修改，并酌情按程序类型分列。

接受情况：已接受

落实情况：正在落实

之前为“未开始”

负责人：法律顾问

管理层/联络点评估：

该项建议标记为“正在落实”，因为 2024 年“总干事年度司法报告”和“产权组织申诉委员会年度报告”即将完成。基础数据集现已就绪，可以编拟上述报告。

C. 联检组在 2020 年开展的审查中提出的建议

JIU/REP/2020/7

区块链在联合国系统的应用：进入准备状态

建议 6：

联合国系统各组织的理事机构应鼓励会员国与联合国国际贸易法委员会合作，就区块链在数字经济和数字贸易这一更广泛背景下所涉法律问题开展探索和筹备工作，包括探讨如何解决争议，以减少该领域的法律风险。

接受情况：已接受

落实情况：已落实 ☑

之前为“正在落实”

负责人：首席信息官

管理层/联络点评估：

产权组织标准委员会（标准委）（标准委第十二届会议，2024 年 9 月 16 日至 19 日）依据题为“联合检查组关于区块链在联合国系统的应用的建议”的文件 CWS/12/27（见 https://www.wipo.int/edocs/mdocs/cws/zh/cws_12/cws_12_27.pdf）讨论了相关项目。在届会期间，“标准委鼓励各知识产权局落实联合检查组关于区块链在联合国系统的应用的建议 6”，因此，该建议被视为已落实（更多信息见标准委主席总结：https://www.wipo.int/edocs/mdocs/cws/zh/cws_12/cws_12_28.pdf）。

[后接附件二]

联检组向联检组参与组织行政首长提出的建议
——截至 2025 年 2 月 28 日的情况

A. 联检组在 2024 年开展的审查中提出的建议

本报告由联检组于 2025 年 2 月 7 日发布。因此，就本报告而言，所有建议都是新建议。

JIU/REP/2024/4

NEW

审查联合国系统内部实施相互承认原则的情况

建议 1：

尚未签署《相互承认声明》的联合国系统各组织的行政首长应在 2026 年底之前签署该声明，以提高联合国系统内的运作效率，促进协作。

接受情况：正在审议

落实情况：

负责人：行政、财务和管理部门（行政部门）助理总干事

管理层/联络点评估：

JIU/REP/2024/4

NEW

审查联合国系统内部实施相互承认原则的情况

建议 2：

联合国系统各组织的行政首长应通过联合国系统行政首长协调理事会，在 2025 年底之前，责成相互承认做法社区和相互承认倡导者网络在全系统范围内开展协调工作以实施相互承认，并拟定全面的操作准则，以指导各签署组织实施这一原则。该操作准则应结合各组织目前的基线活动，加强相互承认的实施。

接受：正在审议

落实情况：

负责人：行政、财务和管理部门（行政部门）助理总干事

管理层/联络点评估：

JIU/REP/2024/4

NEW

审查联合国系统内部实施相互承认原则的情况

建议 3：

联合国系统各组织的行政首长应在 2029 年底之前，利用一切机会修订现行政策和条例，并将相互承认原则明确纳入其监管框架，以便增强该原则对协调机构间差距的重要性，促进其在整个联合国系统内更广泛实施。

接受：正在审议

落实情况：

负责人：行政、财务和管理部门（行政部门）助理总干事

管理层/联络点评估：

本报告由联检组于 2025 年 1 月 6 日发布。因此，就本报告而言，所有建议都是新建议。

JIU/REP/2024/3

NEW

联合国系统各组织的预算编制　第一部分　第二部分

建议 1：

联检组各参与组织的行政首长应以首协会成员的身份，在 2027 年底前更新财务和预算术语表并将其公布于众，作为预算编制的参考文件等。

接受情况：不相关（不单是产权组织的职权范围）

落实情况：

负责人：计划编制、预算和风险管理司司长兼助理财务主任

管理层/联络点评估：

这项建议将通过首协会机构间协调机制进行处理。

本报告由联检组于 2024 年 11 月 18 日发布。因此，就本报告而言，所有建议都是新建议。

JIU/REP/2024/2

NEW

审查联合国系统各组织对联合检查组报告和建议的审议情况和采取的行动

建议 3：

联合国系统各组织行政首长应协同首协会其他成员组织的行政首长（最好在首协会机构间协调机制的框架内）采取单独或集体行动，于 2025 年底前修订首协会与联检组建议有关的现用术语，使其符合联检组使用的标准，从而使秘书长关于联检组报告的说明能按照首协会各实体的意见就接受联检组建议的情况提供符合事实的正确信息。

接受情况：不相关（不单是产权组织的职权范围）

落实情况：

负责人：计划编制、预算和风险管理司司长兼助理财务主任

管理层/联络点评估：

这项建议将通过首协会机构间协调机制进行处理。

JIU/REP/2024/2

NEW

审查联合国系统各组织对联合检查组报告和建议的审议情况和采取的行动

建议 5：

联合国系统各组织行政首长如尚未通过联检组网络跟踪系统就已接受建议执行情况提供详细意见、适当信息、相关佐证，则应立即并持续提供这些内容，以便监测这些建议是否得到完全执行。

接受情况：已接受

落实情况：已落实

负责人：计划编制、预算和风险管理司司长兼助理财务主任

管理层/联络点评估：

该项建议已落实。

JIU/REP/2024/2

NEW

审查联合国系统各组织对联合检查组报告和建议的审议情况和采取的行动

建议 6：

联合国系统各组织行政首长应立即并持续确保通过联检组网络跟踪系统就所有标为“不接受”或“不相关”的联检组建议提供详细信息和理由，并将该信息列入向立法机关和理事机构提交的定期报告。

接受情况：已接受

落实情况：已落实

负责人：计划编制、预算和风险管理司司长兼助理财务主任

管理层/联络点评估：

该项建议已落实。

B. 联检组在 2023 年开展的审查中提出的建议

本报告由联检组于 2024 年 7 月 17 日发布。因此，就本报告而言，所有建议都是新建议。

JIU/REP/2023/9

NEW

审查联合国系统各组织健康保险计划的质量、效力、效率和可持续性

建议 2：

尚未采取行动的联合国系统各组织行政首长应在 2026 年底前探索停止为二级受扶养家庭成员、非受扶养家庭成员和无亲属关系家庭成员提供保费补贴的做法，以及停止使其风险与主要成员风险相互分担的做法。

接受情况：已接受

落实情况：已落实

负责人：人力资源管理部主任

管理层/联络点评估：

产权组织全面分析了这项建议对其员工队伍、医疗保险计划的结构和可持续性以及联合国系统其他组织做法的影响。根据分析结果，产权组织对二级受扶养人做出了必要修订，因此，自 2025 年 3 月 1 日起，工作人员将承担参加医疗保险计划的二级受扶养人的全部保费。

JIU/REP/2023/9

NEW

审查联合国系统各组织健康保险计划的质量、效力、效率和可持续性

建议 5：

到 2026 年底，尚未采取这一做法的联合国系统各组织行政首长应确保所有受益人的健康保险相关数据(包括医疗报告、处方、检测和报销金额)得到最高程度的保护，并确保披露、传输、处理和存储与健康保险相关的个人数据须经有关人员的书面同意，任何可能的例外情况都应在相关政策中明确说明。

接受情况：已接受

落实情况：已落实

负责人：人力资源管理部主任

管理层/联络点评估：

产权组织支持这项建议。根据与我们的保险提供商签订的合同，以产权组织为例，产权组织是无法获取此类信息的。

JIU/REP/2023/8

对联合国系统各组织编外人员使用情况及有关合同模式的审查

建议 1：

尚未采用“附属人员”一词的联合国系统各组织行政首长应在 2025 年底前采用这一术语，作为指代不被视为工作人员的各类合同持有者的全系统统一术语，并在 2027 年底前将这一术语纳入其相关政策文件。

接受情况：正在审议

与之前状态相比无变化
评估已更新

落实情况：

负责人：人力资源管理部主任

管理层/联络点评估：

产权组织认为，在整个联合国系统实现采纳单一称谓的目标的规范性太强，因为它涵盖风险程度不一的不同合同模式、不同限制以及直接或间接的不同类型的合同关系。联合国系统内编外人员的使用方式各不相同，有时在组织之间大相径庭，使用单一术语会导致各组织使用的多种合同模式变得模糊不清。

JIU/REP/2023/8

对联合国系统各组织编外人员使用情况及有关合同模式的审查

建议 2：

联合国系统各组织行政首长应在 2025 年底之前采用关于不被视为工作人员的各类合同持有者的以下全系统统一定义：“联合国系统各组织聘用的、在有限时间内或在与具体项目相关的一段时间内从事工作或提供服务的任何个人，其合同关系不受任用书的制约，无须遵守所属组织的工作人员条例和细则”。

接受情况：不相关（不单是产权组织的职权范围）

落实情况：

之前为“正在审议”

负责人：人力资源管理部主任

管理层/联络点评估：

产权组织认为，在整个联合国系统采纳单一称谓的目标的规范性太强，因为它涵盖风险程度不一的不同合同模式、不同限制以及直接或间接的不同类型的合同关系。联合国系统内编外人员的使用方式各不相同，有时在组织之间大相径庭，使用单一术语会导致各组织使用的多种合同模式变得模糊不清。

JIU/REP/2023/8

对联合国系统各组织编外人员使用情况及有关合同模式的审查

建议 7：

考虑到各组织任务的多样性、编外人员合同的差异性以及业务环境的多元性，联合国系统各组织行政首长作为联合国系统行政首长协调理事会（首协会）的成员，应请管理问题高级别委员会人力资源网审议并制定联合国系统各组织常用的编外人员合同模式的最低标准和原则，以期在 2028 年底之前加强全系统的一致性和协调性。

接受情况：不相关（不单是产权组织的职权范围）

之前为“正在审议”

落实情况：

负责人：人力资源管理部主任

管理层/联络点评估：

在管理问题高级别委员会人力资源网下届会议上，产权组织将要求在人力资源网未来的届会议程中增加该议题。这项建议将通过机构间机制进行处理。

JIU/REP/2023/6

联合国系统各组织的弹性工作安排

建议 2：

联合国系统各组织行政首长应在 2026 年底前制定方法，衡量弹性工作安排的假定效益和意外后果的影响，包括长期远程办公模式的影响，以确保现有安排符合工作人员和组织的最佳利益。

接受情况：已接受

落实情况：已落实 ☑

之前为“正在审议”

负责人：人力资源管理部主任

管理层/联络点评估：

产权组织对弹性工作安排（FWA）框架在全组织的使用情况进行跟踪，以确保其达到预期目的。根据从其对业务需求和工作队伍的影响中吸取的经验教训，产权组织于 2024 年修订了弹性工作安排规定。将根据不断变化的情况和从数据中得出的见解，视需要做出进一步修订。

JIU/REP/2023/4

联合国系统各组织精神卫生和健康政策和做法审查

建议 2：

尚未确定处理工作人员精神卫生和健康问题的循证和数据驱动组织做法、尚未制定工作场所行动计划并在其企业风险管理流程、职业卫生与安全框架和人力资源战略中体现其原则的联合国系统各组织行政首长，最迟应于 2025 年底确定这种组织做法和行动计划。

接受情况：已接受

落实情况：已落实 ☑

之前为“正在审议”

负责人：人力资源管理部主任

管理层/联络点评估：

产权组织已经开始通过员工参与度调查来监测病假趋势、因精神卫生原因导致的残疾案例数量以及员工的整体健康状况。在联检组和产权组织于 2024 年 10 月 28 日举行的一次会议上，联检组确认，这种做法符合联检组关于循证和数据驱动组织方法的定义。

关于工作场所行动计划，产权组织已将其精神卫生和健康（MHWB）支柱纳入正在实施的职业健康与安全框架。产权组织职业健康与安全咨询委员会和执行委员会查明的更广泛的职业健康与安全风险，将作为产权组织确定和优先对待相关风险和缓解计划的依据，其中可能包括与精神卫生和健康有关的风险和缓解计划。最后，产权组织人力资源战略将组织文化确定为主要优先事项之一，并为产权组织人力资源管理部规定了一项核心任务，即倡导以人为本的工作—生活政策和工作人员福祉。因此，我们认为这项建议已在产权组织得到落实。

JIU/REP/2023/4

联合国系统各组织精神卫生和健康政策和做法审查

建议 9：

联合国系统各组织行政首长应确保最迟于 2025 年底制定工作人员精神卫生和健康工作场所行动计划，并确保行动计划指明在获得社会心理支持服务方面存在的障碍，包括通过普及精神卫生知识举措、外联和促进卫生措施，优先减少污名化。

接受情况：未接受

之前为“正在审议”

落实情况：

负责人：人力资源管理部主任

管理层/联络点评估：

请参见上文对建议 2 的评估。

产权组织认为，其方法已经在更广泛和更全面的意义上处理了该项建议的各项原则，因此，不接受从更广泛的职业健康和安全背景中单列出精神卫生和健康的规定性定义。

JIU/REP/2023/4

联合国系统各组织精神卫生和健康政策和做法审查

建议 10：

为实现投资回报最大化，联合国系统各组织行政首长最迟应于 2026 年确保将健康方案和活动纳入本组织循证和数据驱动精神卫生和健康做法，并对其进行例行监测和评估。

接受情况：已接受

之前为“正在审议”

落实情况：已落实

负责人：人力资源管理部主任

管理层/联络点评估：

请参见上文对建议 2 的评估。

产权组织已经在例行监测和评估与健康有关的各种数据指标，并通过工作人员参与调查，监测和评估工作人员的福祉。

在更广泛的职业健康和安全背景下，将通过管理产权组织职业健康和安全咨询委员会和执行委员会确定的相关职业健康安全风险和优先事项，对健康方案和活动（适用时）的投资回报进行评估。

JIU/REP/2023/3

审查联合国系统各组织的问责制框架

建议 3：

从 2025 年起，联合国系统各组织行政首长应定期向其立法机关及理事机构报告问责制框架的执行情况及为其主要成分支出的费用。

接受：未接受

之前为“正在审议”

落实情况：

负责人：计划编制、预算和风险管理司司长兼助理财务主任

管理层/联络点评估：

在目前的企业资源规划系统下，产权组织问责制框架关键组成部分的成本计算将是一项费时费力的工作，因此，成本估算充其量只能是猜测估算。因此，不太容易将这些估算与其他组织的估算进行比较。

JIU/REP/2023/3

审查联合国系统各组织的问责制框架

建议 4：

联合国系统各组织行政首长应在 2024 年底前通过适当机构间机制进行协商，参照修订版联检组参考问责制框架制定联合国系统共同参考问责制框架的成熟度模型。

接受：不相关（不单是产权组织的职权范围）

之前为“正在审议”

落实情况：

负责人：计划编制、预算和风险管理司司长兼助理财务主任

管理层/联络点评估：

这项建议将通过机构间机制进行处理。

JIU/REP/2023/3

审查联合国系统各组织的问责制框架

建议 5：

联合国系统各组织行政首长应在 2025 年底前对照联合国系统共同问责制参考框架成熟度模型就各自问责制框架的成熟度编写评估报告，并与各自的立法机关及理事机构分享评估结果，供其参考。

接受：不相关（不单是产权组织的职权范围）

之前为“正在审议”

落实情况：

负责人：计划编制、预算和风险管理司司长兼助理财务主任

管理层/联络点评估：

参见上文建议 4。

这项建议将通过机构间机制进行处理。

C. 联检组在 2019 年开展的审查中提出的建议

JIU/REP/2019/5

管理联合国系统的云计算服务

建议 1：

联合国各组织的行政首长应确保在业务连续性规划中纳入战略和措施，减少云服务提供商未能提供合同规定服务的风险。

接受情况：已接受

落实情况：正在落实

与之前状态相比无变化
评估已更新

负责人：首席信息官

管理层/联络点评估：

数字与技术网络（DTN）云计算实践社区正在制定退出战略。虽然讨论正在取得进展，但一套可操作的建议仍处于酝酿阶段，因此无法提交给 DTN。产权组织确认将在 2025 年第一季度进行可行性测试。

[后接附件三]

联检组向联检组参与机构行政首长提出的建议
——截至 2025 年 2 月 28 日的情况（作为说明发布）

A. 联检组在 2022 年开展的审查中提出的建议

本说明由联检组于 2023 年 3 月 24 日发布。应成员国的要求，秘书处现提供最新信息。

JIU/NOTE/2022/1 Rev.1

审查联合国系统各组织处理种族主义和种族歧视问题的措施和机制：为实现组织成效而管理

建议 1：

联合国系统各组织的行政首长应在首协会的框架内开展合作，在 2024 年 6 月之前确定一套共同的人员自愿自我认同类别，以便监测、分析、评价和报告在应对种族主义和种族歧视方面实现平等、公平、多元和包容等目标的进展和成功。

接受：不相关（不单是产权组织的职权范围）

落实情况：

负责人：人力资源管理部主任

管理层/联络点评估：

这项建议将通过首协会机构间协调机制进行处理。

JIU/NOTE/2022/1 Rev.1

审查联合国系统各组织处理种族主义和种族歧视问题的措施和机制：为实现组织成效而管理

建议 2：

联合国系统各组织的行政首长应指示各自的培训和学习单位编制和设置成效显著的综合课程，以提高意识，加强学习，改进表现，响应不同职能、职类和职级人员的需要，从而解决工作场所一切形式和组合的种族主义和种族歧视问题。

接受情况：未接受

落实情况：

负责人：人力资源管理部主任

管理层/联络点评估：

产权组织已实施各种措施，对工作场所种族主义进行相关培训。因此，这项建议应在整个联合国系统一级实施，产权组织将乐于参与。

JIU/NOTE/2022/1 Rev.1

审查联合国系统各组织处理种族主义和种族歧视问题的措施和机制：为实现组织成效而管理

建议 3：

联合国系统各组织的行政首长如尚未提供足够的资源，则应提供足够资源，以支持在实施应对种族主义和种族歧视的行动计划方面取得既定的成果。

接受情况：已接受

落实情况：已落实 ☑

负责人：人力资源管理部主任

管理层/联络点评估：

这项建议正在作为更广泛的培训计划和其他举措的一部分得到处理。

JIU/NOTE/2022/1 Rev.1

审查联合国系统各组织处理种族主义和种族歧视问题的措施和机制：为实现组织成效而管理

建议 4：

联合国系统各组织的行政首长作为首协会成员，应共同制定一个高级别的机构间常设机制并为其提供资源，该机制旨在联合各组织，利用其现有能力和相对附加值，协力合作，共同应对整个联合国系统在解决种族主义和种族歧视问题方面的当前和长远需求，并应对必要的转型变革，以加强各组织和全系统层面各种努力的持续相关性和价值。

接受：不相关⊘（不单是产权组织的职权范围）

落实情况：

负责人：人力资源管理部主任

管理层/联络点评估：

这项建议将通过首协会机构间协调机制进行处理。

JIU/NOTE/2022/1 Rev.1

审查联合国系统各组织处理种族主义和种族歧视问题的措施和机制：为实现组织成效而管理

建议 5：

联合国系统各组织的行政首长应在 2024 年之前建立一个问责制框架，其中规定了处理种族主义和种族歧视问题的预期成果、结果和关键绩效指标，并定期向其立法机关和/或理事机构报告在实现预定成果方面取得的进展。

接受情况：未接受

落实情况：

负责人：人力资源管理部主任

管理层/联络点评估：

参见上文对建议 2 的评估。

JIU/NOTE/2022/1 Rev.1

审查联合国系统各组织处理种族主义和种族歧视问题的措施和机制：为实现组织成效而管理

建议 6：

联合国系统各组织的行政首长应加大力度，使所有人员在人力资源管理方面的机会均等。

接受情况：已接受

落实情况：已落实

负责人：人力资源管理部主任

管理层/联络点评估：

在产权组织，实力是决定候选人征聘表现的最重要因素。在设计征聘制度时，已通过无意识偏见入门课程和遴选委员会成员的多元、均衡代表性，减少征聘人员的无意识偏见。此外，对人力资源征聘数据进行系统和定期的分类和分析，特别是按地区和国籍进行此种分类和分析。另外，产权组织的两年期规划文件（产权组织工作计划和预算）包括一项关于地域多样性的指标，2024 年开始的战略性员工队伍规划工作为将多样性考量纳入征聘规划和外联工作，以构建支持业务优先事项和新技能需求的人才梯队提供了宝贵的见解。最后，产权组织在 2023 年制定了《地域多样性行动计划》，以促进面向各地区多元化候选人的外联工作，并改善在人力资源流程中的主流化。该计划正在实施之中，其成果每年向成员国提交。

[后接附件四]

截至 2025 年 2 月 28 日涉及产权组织的联检组有效报告清单[1]

本附件提供了与产权组织相关的联检组有效报告的链接。联检组所有报告、说明和管理建议书可通过联检组网站获得。

报告文号	联检组报告标题和链接	未完成建议（立法机构和行政首长）[2]	首协会评论意见	其他文件
NEW JIU/REP/2024/4	审查联合国系统内相互承认原则的执行情况	3 行政首长		
JIU/REP/2023/8	对联合国系统各组织编外人员使用情况及有关合同模式的审查	1 行政首长	A/79/694/Add.1	审查要点和附录
JIU/REP/2023/3	审查联合国系统各组织的问责制框架	2 立法机构	A/78/595/Add.1	审查要点
JIU/REP/2023/2	审查联合国系统各组织工作人员诉诸法庭前可用的内部申诉机制	1 立法机构	A/79/301/Add.1	审查要点
JIU/REP/2019/5	管理联合国系统的云计算服务	1 行政首长	A/74/691/Add.1	审查要点

[附件四和文件完]

[1] 载有未完成建议的联检组报告，包括本报告所载的所有建议。
[2] 向产权组织立法机构和行政首长提出的建议须获成员国核可。